



Организация Объединенных Наций

**Доклад Комиссии по
международной гражданской
службе за 2007 год**

Генеральная Ассамблея

Официальные отчеты

Шестьдесят вторая сессия

Дополнение № 30 (A/62/30)

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Шестьдесят вторая сессия
Дополнение № 30 (A/62/30)

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2007 год



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2007

Примечание

Условные обозначения документов Организации Объединенных Наций состоят из прописных букв и цифр. Когда такое обозначение встречается в тексте, оно служит указанием на соответствующий документ Организации Объединенных Наций.

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения		v
Глоссарий технических терминов		vii
Препроводительное письмо		xii
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций		xiii
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных административным руководителям участвующих организаций		xv
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы		xvi
I. Организационные вопросы	1–6	1
А. Признание статута	1–2	1
В. Членский состав	3	1
С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	4–5	2
D. Программа работы Комиссии на 2008–2009 годы	6	2
II. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы	7–21	3
А. Ответ на резолюции 61/239 и 61/244 Генеральной Ассамблеи от 22 декабря 2006 года	9	3
В. Ответ на резолюцию 61/274 Генеральной Ассамблеи от 29 июня 2007 года	10–21	3
III. Выполнение решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе организациями общей системы Организации Объединенных Наций	22	7
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	23–44	8
А. Эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	23–25	8
В. Шкала базовых/минимальных окладов	26–30	8
С. Вопросы коррективов по месту службы	31–39	10

Доклад о работе двадцать девятой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы	31–39	10
D. Доклад о ходе работы по созданию сети старших руководителей	40–44	12
V. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе	45–49	14
Обследование наилучших преобладающих условий службы в Лондоне	45–49	14
VI. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	50–66	15
A. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот	50–66	15
1. Наблюдение за ходом проведения экспериментального исследования, посвященного применению широких диапазонов/поощрению за вклад	50–53	15
2. Модернизация и упрощение системы надбавок	54–66	15
i) Все материальные права, связанные с отпусками	54–59	15
ii) Поощрение за знание языков	60–65	17
iii) Субсидия на образование: обзор методологии определения размера субсидии	66	19
VII. Методы работы КМГС	67–75	20
A. Усиление роли и улучшение функционирования Комиссии	67–72	20
B. Встреча с представителями базирующихся в Женеве организаций	73–75	21

Приложения

I. Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2008–2009 годы	22
II. Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2007 календарный год)	24
III. Рекомендуемая шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала (для введения в действие с 1 января 2008 года)	25
IV. Модель для оценки финансовых последствий изменений в шкале базовых окладов	26
V. Модель для оценки финансовых последствий изменений в системе надбавок за мобильность и работу в трудных условиях	27
VI. Рекомендуемая шкала чистых годовых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Лондоне	28
VII. План действий по усилению роли и улучшению функционирования Комиссии по международной гражданской службе	29

Сокращения

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
ККВКМС	Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы
ККСАМС	Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР/КВУУ	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций/Комитет высокого уровня по вопросам управления
КСР/СЛР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций/Сеть по вопросам людских ресурсов
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
ПОПФПООН	Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев

ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу

Глоссарий технических терминов

Шкала базовых/
минимальных окладов

Для сотрудников категории специалистов и выше установлена единая для всех мест службы шкала окладов, применяемая в сочетании с системой коррективов по месту службы. В этой шкале указываются минимальные чистые суммы, получаемые сотрудниками во всех местах службы.

Расширение диапазонов

Метод обеспечения большей гибкости для вознаграждения отдельных сотрудников с учетом результатов их работы и вклада. Этот термин означает объединение нескольких уровней классификации и замену их одним более широким классификационным уровнем (называемым «диапазоном»). Система расширенных диапазонов характеризуется ограниченным числом более широких диапазонов и более значительным совпадением размеров вознаграждения в соседних диапазонах. В рамках реформы системы вознаграждения, пособий и льгот экспериментальная проверка системы широких диапазонов ограничивается расширением диапазонов размеров окладов.

Развитие карьеры

Развитие карьеры касается того, как: а) отдельные сотрудники перемещаются в рамках своей карьеры в пределах одной организации и из одной организации в другую; и б) организации регулируют карьерный рост своих сотрудников. Сюда относится приобретение профессиональных навыков или профессиональная подготовка, позволяющая приобретать практические навыки и совершенствовать навыки, связанные с конкретной работой или профессией.

На индивидуальном уровне развитие карьеры — это охватывающий всю жизнь процесс изучения и выбора вариантов в отношении образования и профессии и совершения соответствующих действий. Это понятие охватывает также то, как отдельные люди реализуют свои ценности в отношении работы, свои убеждения в отношении собственных интересов и способностей, свои решения в отношении образования и свои знания о мире труда и регулируют взаимодействие между работой и другими жизненными функциями.

С организационной точки зрения под развитием карьеры обычно понимается систематическая программа скоординированного информирования и обмена опытом, направленная на содействие развитию и регулированию карьеры отдельных лиц. Часто это связано с планированием замещения кадров — процессом выявления и подготовки подходящих работников посредством наставничества, подготовки и поочередного занятия должности с целью замены ключевых работников в организации

Компаратор	по истечении их срока пребывания в должности. Оклады и другие условия службы сотрудников категории специалистов и выше определяются в соответствии с принципом Ноблемера на основе окладов и условий службы в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. С момента создания Организации Объединенных Наций в качестве компаратора используется федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба» и «принцип Ноблемера».
Профессиональные качества	Сочетание навыков, качеств и форм поведения, непосредственно связанных с успешным выполнением должностных обязанностей. Основные профессиональные качества — это навыки, качества и формы поведения, которые считаются важными для всех сотрудников организации, независимо от их функции и уровня должности. Для конкретных профессий профессиональные качества дополняются функциональными профессиональными качествами, связанными с соответствующими областями деятельности.
Консолидация корректива по месту службы	Ставки шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше периодически корректируются в целях учета повышения ставок шкалы окладов у компаратора. Эта корректировка в сторону повышения осуществляется путем включения фиксированной доли корректива по месту службы в ставку шкалы базовых/минимальных окладов, или его «консолидации». При увеличении ставок шкалы путем включения в них суммы, эквивалентной 5 процентам величины корректива по месту службы, во всех местах службы производится понижение классов коррективов по месту службы на 5 процентов, в результате чего в целом обеспечивается неизменность размеров вознаграждения сотрудников.
Разница в стоимости жизни	При исчислении разницы в чистом вознаграждении производится сопоставление вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и соответствующих сотрудников службы-компаратора, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. В рамках этого сопоставления для определения реальной покупательной способности окладов сотрудников службы-компаратора в Нью-Йорке используются показатели разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном. Разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном учитывается также при сопоставлении размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения вышеупомянутых двух групп сотрудников.
Оклады по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, имеющих иждивенцев первой ступени.
Закон о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих	Принятый конгрессом Соединенных Штатов Закон 1990 года о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС), в соответствии с которым в течение определенного периода времени размеры вознаграждения федеральных гражданских служащих должны быть доведены до уровня, отличающегося не более чем на 5 процентов от размеров вознаграждения у компаратора в частном секторе.

Принцип Флемминга	Основа для определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе. В рамках применения принципа Флемминга условия службы сотрудников категории общего обслуживания определяются на основе наилучших преобладающих местных условий.
Общая шкала	Состоящая из 15 классов шкала окладов, применяемая для значительного большинства сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов Америки, являющейся компаратором.
Места расположения штаб-квартир	Штаб-квартиры организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций, расположены в Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Нью-Йорке, Париже и Риме. Хотя штаб-квартира Всемирного почтового союза расположена в Берне, там применяются корректив по месту службы и оклады сотрудников категории общего обслуживания, установленные для Женевы.
Гедонистическая регрессия	Статистический метод, который может использоваться для определения цены товара с учетом изменений в качестве и других характеристиках этого товара со временем. По существу, с помощью этого метода делается попытка оценить изменение цен за определенное время на товары одинакового качества, что позволяет делать более точные динамические сопоставления. Наиболее часто этот метод используется статистическими учреждениями, которые составляют индексы потребительских цен или динамические индексы для товаров, качество которых за определенное время претерпевает частые изменения, такие, как персональные компьютеры и электронная техника.
Наиболее высокооплачиваемая гражданская служба	В рамках применения принципа Ноблемера оклады сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше определяются на основе окладов в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе, которой в настоящее время является гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «компаратор» и «принцип Ноблемера».
Местный корректив	В соответствии с ЗСВФС (см. выше) правительство Соединенных Штатов определило около 30 различных районов для выплаты местного корректива. В соответствии с ЗСВФС выплата местного корректива предусматривается на основе среднего размера окладов на местном рынке труда. В ЗСВФС предусматривается, что в целях приведения заработной платы федеральных служащих в данном месте до уровня, отличающегося не более чем на 5 процентов от размера вознаграждения нефедеральных служащих, в период 1994–2002 годов вознаграждение федеральных гражданских служащих в данном месте при необходимости будет повышаться на основе ИСПС и путем выплаты местного корректива.
Разница в чистом вознаграждении	Комиссия регулярно проводит сопоставления размеров чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. «Разница в чистом вознаграждении» представляет собой выраженную в процентах среднюю величину разницы в вознаграждении в двух гражданских

	службах, скорректированную на разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном.
Принцип Ноблемера	Основа для определения условий службы сотрудников категории специалистов и выше. В соответствии с этим принципом оклады сотрудников категории специалистов определяются путем сопоставления с окладами в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. См. также определения терминов «компаратор» и «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба».
Зачитываемое для пенсии вознаграждение	Сумма, используемая для определения размеров взноса сотрудника и организации в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций. Размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения используются также для определения размеров пенсионных пособий сотрудников, вышедших на пенсию.
Управление служебной деятельностью	Процесс оптимизации работы на уровне отдельного сотрудника, группы, подразделения, департамента и учреждения и ее увязки с целями организации. В самом широком смысле эффективная организация служебной деятельности зависит от эффективного и успешного управления политикой и программами, планирования и бюджетных процессов, процедур принятия решений, организационной структуры, организации работы и взаимоотношений между персоналом и администрацией и кадров.
Индекс корректива по месту службы	Показатель стоимости жизни для набранных на международной основе сотрудников категории специалистов и выше, работающих в данном месте службы, сопоставленный с таким же показателем для Нью-Йорка на конкретную дату.
Классификация коррективов по месту службы	Классификация коррективов по месту службы основана на показателе стоимости жизни, которая учтена в соответствующем индексе корректива по месту службы для каждого места службы. Класс корректива выражается в пунктах множителя. Сотрудники в месте службы, класс корректива в котором соответствует множителю 5, получают в качестве прибавки к базовому вознаграждению корректив по месту службы в размере, эквивалентном 5 процентам чистого базового оклада.
Оклады по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, не имеющих иждивенцев первой ступени.
Налогообложение персонала	Оклады сотрудников Организации Объединенных Наций всех категорий выражаются в валовых и чистых показателях, разница между которыми представляет собой сумму налогообложения персонала. Налогообложение персонала является внутренней формой «налогообложения» в Организации Объединенных Наций, и оно аналогично налогам на оклады, действующим в большинстве стран.
Поощрительные выплаты стратегического характера	Поощрительные выплаты в связи с наймом, удержанием и переводом в другое место, предоставляемые отдельным сотрудникам или группам сотрудников и предназначенные для привлечения на службу, удержания и перевода в другие места таких потенциальных работников, которых, при отсутствии таких поощрительных выплат, невозможно было бы нанять, удержать или перевести в другие места.

Налоговая скидка

Используется в контексте надбавок на иждивенцев в связи с тем, что в налоговых системах ряда стран налогоплательщикам, у которых на содержании находятся иждивенцы (супруга/супруг, дети, родители и т.п.), предоставляется налоговая скидка или льгота.

Препроводительное письмо

[10 августа 2007 года]

Г-н Генеральный секретарь,

Имею честь настоящим препроводить тридцать первый доклад Комиссии по международной гражданской службе, подготовленный в соответствии со статьей 17 ее статута.

Буду признателен, если Вы представите данный доклад Генеральной Ассамблее, а также препроводите его, как это предусмотрено в статье 17 статута, руководящим органам других участвующих в работе Комиссии организаций, через их главных административных руководителей, и представителям персонала.

(Подпись) Кингстон П. Роудз
Председатель

Его Превосходительству
Г-ну Пан Ги Муну
Генеральному секретарю
Организации Объединенных Наций
Нью-Йорк

Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций

*Пункты
доклада*

II. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы

A. Ответ на резолюцию 61/274 Генеральной Ассамблеи о всеобъемлющем предложении Генерального секретаря Организации Объединенных Наций в отношении надлежащих стимулов для удержания сотрудников Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного уголовного трибунала по бывшей Югославии

- 22 В соответствии с пунктом 8 резолюции 61/274 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее следующее: а) считать использование специальных финансовых стимулов для удержания персонала Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного уголовного трибунала по бывшей Югославии нецелесообразным, поскольку они не предусматриваются в общей системе и их введение приведет к созданию прецедента, чего не следует допускать; б) использовать существующую систему контрактов для предоставления контрактов, которые позволят устранить неопределенность в отношении будущей занятости; с) применять другие неденежные формы стимулирования; d) устанавливать для сотрудников трибуналов, которым предлагаются контракты в других организациях общей системы, дату вступления в новую должность, которая бы совпадала с датой завершения их работы в Трибунале.

B. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

- 31 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее утвердить введение в действие с 1 января 2008 года шкалы базовых/минимальных окладов для категории специалистов и выше, которая приводится в приложении III к настоящему документу.

2. Эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов

- 25 Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает принять к сведению, что разница в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций классов С-1 — Д-2, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия, за период с 1 января по 31 декабря 2007 года составляет, по расчетам, 113,9.

С. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

Модернизация и упрощение системы надбавок

Поощрение за знание языков

66 Комиссия делает Генеральной Ассамблее следующие рекомендации:

а) традиционно предоставляемые организациям возможности использования гибкого подхода к применению систем учета знания языков и другого инструментария для поощрения многоязычия в общей системе Организации Объединенных Наций позволяют им эффективно удовлетворять свои различные оперативные потребности, и поэтому такую практику следует сохранить;

б) следует призвать организации продолжать — с учетом их практических потребностей и бюджетных соображений — предпринимать усилия по поощрению использования дополнительных иностранных языков в характерных для международной гражданской службы условиях многообразия культур и для достижения их оперативных целей;

с) при анализе или разработке программ повышения эффективности деятельности организаций посредством многоязычия организации должны — когда это представляется целесообразным и желательным — учитывать определенные КМГС руководящие принципы.

Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных административным руководителям участвующих организаций

*Пункты
доклада*

Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе

- 46 В рамках ее обязанностей согласно пункту 1 статьи 12 ее статута Комиссия по международной гражданской службе провела обследование наилучших преобладающих условий службы для сотрудников категории общего обслуживания в Лондоне и рекомендовала Генеральному секретарю Международной морской организации шкалу окладов и размеры надбавок на иждивенцев, определенные по результатам обследования.
-

Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы

*Пункты
доклада*

А. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

Шкала базовых/минимальных окладов

- 29 Финансовые последствия, связанные с рекомендацией Комиссии в отношении повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении III, составляют, по расчетам, для всей системы приблизительно 0,349 млн. долл. США в год.

В. Вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе

Обследование наилучших преобладающих условий службы в Лондоне

- 50 Финансовые последствия, связанные с введением в действие шкалы окладов для категории общего обслуживания и смежных категорий, а также пересмотренных ставок надбавок на иждивенцев базирующимися в Лондоне организациями общей системы, составляют, по расчетам, 0,137 млн. долл. США в год.
-

Глава I

Организационные вопросы

А. Признание статута

1. В статье 1 статута Комиссии по международной гражданской службе, утвержденного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 3357 (XXIX) от 18 декабря 1974 года, предусматривается, что:

«Комиссия исполняет функции в отношении Организации Объединенных Наций и тех специализированных учреждений и других международных организаций, которые участвуют в общей системе Организации Объединенных Наций и которые признают настоящий статут...».

2. До настоящего времени статут Комиссии признан 13 организациями, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций применяют общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций¹. Еще одна организация, хотя она официально и не признала статут, принимает всестороннее участие в работе Комиссии².

В. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2007 год являются:

Председатель

Кингстон П. Роудз (Сьерра-Леоне)***

Заместитель Председателя

Вольфганг Штёкль (Германия)**

Члены

Фатих Буайяд-Ага (Алжир)*

Шамшер М. Чоудхури (Бангладеш)*

Минору Эндо (Япония)**

Гильермо Гонсалес (Аргентина)***

Владимир Морозов (Российская Федерация)*

Лукриша Майерз (Соединенные Штаты Америки)**

Эммануэль Оти Боатенг (Гана)***

Анита Слазак (Канада)***

Джан Луиджи Валенца (Италия)**

Жильберту К.П. Веллозу (Бразилия)**

Сяочу Ван (Китай)*

Эугенюш Вызнер (Польша)***

Эль-Хасан Захид (Марокко)*

¹ МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ИКАО, ВОЗ, ВПС, МСЭ, ВМО, ИМО, ВОИС, МАГАТЭ, ЮНИДО и ЮНВТО.

² МФСР.

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2008 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2009 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 2010 года.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2007 году Комиссия провела две сессии: шестьдесят четвертую сессию, которая проходила с 19 по 30 марта в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, и шестьдесят пятую — которая проходила с 9 по 20 июля в штаб-квартире Всемирной метеорологической организации в Женеве.

5. На этих сессиях Комиссия рассматривала вопросы, вытекающие из решений и резолюций Генеральной Ассамблеи, а также из положений ее статута. В настоящем докладе обсуждается ряд принятых Ассамблеей решений и резолюций, требующих принятия мер или рассмотрения соответствующих вопросов Комиссией.

Д. Программа работы Комиссии на 2008–2009 годы

6. Программа работы Комиссии на 2008–2009 годы содержится в приложении I.

Глава II

Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы

7. На своей шестьдесят четвертой сессии КМГС рассмотрела доклад о мерах в отношении общей системы, принятых Генеральной Ассамблеей в ходе основной части ее шестьдесят первой сессии. По просьбе Председателя Комиссия была также достаточно подробно проинформирована ее Исполнительным секретарем о представлении тридцать второго годового доклада Комиссии Генеральной Ассамблее, об общих прениях по нему в Пятом комитете, о проведенных государствами-членами неофициальных консультациях, по итогам которых была принята консенсусом резолюция 61/239 Генеральной Ассамблеи об общей системе от 22 декабря 2006 года.

8. Комиссии была представлена также подробная информация о резолюциях и/или решениях, принятых директивными/руководящими органами других организаций общей системы. В этом контексте до сведения Комиссии были доведены решения Совета по промышленному развитию Организации Объединенных Наций по промышленному развитию и Административного совета Всемирного почтового союза.

А. Ответ на резолюции 61/239 и 61/244 Генеральной Ассамблеи от 22 декабря 2006 года

9. Генеральная Ассамблея в порядке исключения просила Комиссию доложить в ходе ее второй части возобновленной шестьдесят первой сессии Ассамблеи (май 2007 года) по двум вопросам. Одна просьба была включена в раздел D резолюции 61/239 об общей системе и касалась укомплектования штатов полевых миссий и обзора материальных прав набираемых на международной основе сотрудников в «несемейных» местах службы. Другая просьба была включена в пункт 2 раздела VI резолюции 61/244 об управлении людскими ресурсами и касалась вопроса о системе контрактов. Доклад Комиссии по этим двум вопросам был представлен Генеральной Ассамблее в виде добавления к тридцать второму годовому докладу КМГС³.

В. Ответ на резолюцию 61/274 Генеральной Ассамблеи от 29 июня 2007 года

10. В пункте 8 своей резолюции 61/274 от 29 июня 2007 года Генеральная Ассамблея просила КМГС дать ей рекомендацию в отношении предложения Генерального секретаря, содержащегося в его докладе, озаглавленном «Всеобъемлющее предложение в отношении надлежащих стимулов для удержания со-

³ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30, добавление, (A/61/30/Add.1).

трудников Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии»⁴.

11. На своей шестьдесят пятой сессии Комиссия рассмотрела это предложение на основе докладов Генерального секретаря⁴ и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ)⁵, документов, совместно представленных администрациями Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного уголовного трибунала по бывшей Югославии, а также документа зала заседаний, подготовленного секретариатом КМГС. Представители обоих трибуналов сделали заявление, и представители Федерации ассоциации международных гражданских служащих и Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) также выступили по данному вопросу и заявили о своей поддержке предложения Генерального секретаря.

Обсуждение вопроса Комиссией

12. Комиссия согласилась с тем, что предложение Генерального секретаря было должным образом рассмотрено в рамках общей системы, и выразила Ассамблее признательность за то, что она обратилась к ней с просьбой дать рекомендацию по столь важному вопросу. Комиссия сосредоточила свое внимание на существовании предложения Генерального секретаря о финансовых стимулах для удержания сотрудников, на последствиях применения таких стимулов для общей системы и на инструментах, которые могут иметься в действующих Положениях и правилах о персонале, для содействия упорядоченному постепенному завершению работы трибуналов.

13. Комиссия признала исключительно важную миссию трибуналов. Вместе с тем она пришла к выводу о том, что предоставление сотрудникам трибуналов финансовых стимулов для их удержания на специальной основе или в виде исключения, создаст прецедент для общей системы, чего следует избегать. Комиссия также полагала, что сокращение штатов и прекращение работы трибуналов в будущем не является настолько уникальным явлением, которое бы оправдывало применение особого режима, поскольку в других структурах наблюдаются аналогичные явления.

14. Была обсуждена также возможность предоставления финансовых стимулов без создания прецедента для общей системы. Один член напомнил, что несколько миротворческих операций, в том числе Миссия Организации Объединенных Наций в Косово, просили Генеральную Ассамблею одобрить использование различных мер для удержания персонала помимо мер, предусмотренных в общей системе. Комиссия придерживалась мнения о том, что в будущем и другие организации общей системы столкнутся с необходимостью постепенно прекращать операции и удержания в то же время персонала, необходимого для упорядоченного завершения осуществления их мандата.

15. Комиссия отметила, что трибуналы не определили тех ключевых сотрудников, которые будут необходимы для упорядоченного завершения осуществления их мандатов. Члены не согласились с тем, что все функции, выполняемые сотрудниками как категории специалистов, так и категории общего обслу-

⁴ A/61/824.

⁵ A/61/923.

живания, требуют наличия знаний, которые можно получить только путем приобретения опыта работы в трибуналах.

16. Члены отметили, что, поскольку средний стаж работы сотрудников составляет пять лет, для обеих категорий сотрудников имеется мощный стимул продолжать работать как можно дольше, для того чтобы вносить взносы в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций и увеличивать число лет участия в Фонде.

17. Комиссия также обсудила запланированное сокращение числа должностей в 2008 и 2009 годах, отметив, что доля вакантных должностей в трибуналах относительно невелика по сравнению, например, с долей вакантных должностей в миротворческих операциях Организации Объединенных Наций, которая составляет 30 процентов.

18. Что касается использования в общей системе поощрительных выплат в связи с наймом, удержанием или переводом в другое место, то Комиссия напомнила, что Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций/Сеть по вопросам людских ресурсов и ассоциации персонала выразили сомнение по поводу эффективности использования таких поощрительных выплат, поскольку они не выплачиваются всем сотрудникам, и поэтому получатели должны определяться по усмотрению руководителей и с учетом их мнений.

19. Комиссия проанализировала пути оказания трибуналам помощи в рамках существующих Положений и правил о персонале. Она поддержала использование большинства нефинансовых стимулов, которые уже предлагаются, и рекомендовала другие стимулы, которые излагаются ниже.

20. Комиссия придерживалась мнения о том, что неопределенность в отношении будущей занятости может быть устранена, если трибуналы определяют тех сотрудников, которых можно освободить от должности в результате сокращения штатов в 2008–2009 годах, и предложат им контракты до даты, после которой потребность в их услугах отпадет. Всем сотрудникам, которые занимают ключевые должности, требующие наличия особых навыков и опыта, и которые потребуются до истечения срока действия мандата, следует предложить контракты до истечения срока действия этого мандата. Если сокращения штатов в этой категории не будет достигнуто путем естественного выбытия, любое решение Международного уголовного трибунала по бывшей Югославии или Международного уголовного трибунала по Руанде о расторжении контракта до истечения предусмотренного в нем срока приведет к возникновению права на получение выходного пособия. Комиссия разделяла мнение Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о том, что показатели фактической ротации будут зависеть от решений, принимаемых сотрудниками с учетом их личных обстоятельств и возможностей, предоставляемых им в будущем⁶.

⁶ Там же, пункт 5.

Решения Комиссии

21. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее следующее:

а) считать использование специальных финансовых стимулов для удержания персонала Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного уголовного трибунала по бывшей Югославии нецелесообразным, поскольку они не предусматриваются в общей системе и их введение приведет к созданию прецедента, чего не следует допускать;

б) использовать существующую систему контрактов для предоставления контрактов, которые позволят устранить неопределенность в отношении будущей занятости, следующим образом:

i) всем сотрудникам, занимающим ключевые должности, например обвинителям, судебно-медицинским экспертам и следователям, предоставлять срочные контракты на срок действия мандата трибуналов. Если сменяемость кадров будет недостаточной и необходимо будет увольнять сотрудников до истечения срока действия мандата ввиду того, что их профессиональные услуги более не будут требоваться, такие сотрудники будут иметь право на получение выходного пособия, если они отвечают соответствующим требованиям;

ii) что касается остальных сотрудников, то следует определить тех специалистов, потребность в которых будет сохраняться в течение каждого периода запланированного сокращения должностей, и им следует предлагать срочные контракты до дат, на которые запланировано сокращение должностей;

с) предоставлять всем сотрудникам трибуналов другие неденежные стимулы, такие, как услуги по трудоустройству на стороне, рассмотрение в качестве внутренних кандидатов при подаче заявлений на должности в других организациях общей системы, использование специальной должностной надбавки для содействия упорядоченному постепенному завершению работы трибуналов, расширение возможностей для профессиональной подготовки, организация проведения внутреннего экзамена для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, прием на работу отвечающих соответствующим требованиям супругов и расширение общесистемной координации в вопросах развития карьеры, мобильности и прикомандирования;

д) устанавливать для сотрудников трибуналов, которым предлагаются контракты в других организациях общей системы, дату вступления в новую должность, которая бы совпадала с датой завершения их работы в Трибунале.

Глава III

Выполнение решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе организациями общей системы Организации Объединенных Наций

22. На своей шестьдесят пятой сессии КМГС рассмотрела полученную из организаций имеющуюся информацию, которая касается выполнения ими принятых КМГС решений и данных ею рекомендаций за период после выпуска ее годового доклада за 2005 год. Комиссия постановила отложить рассмотрение этого пункта ввиду отсутствия достаточной информации.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов

23. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, Комиссия по международной гражданской службе продолжала анализировать соотношение между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и соответствующим вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, занимающих сопоставимые должности, в Вашингтоне, округ Колумбия (ниже именуемое «разница»). Для этой цели Комиссия ежегодно отслеживает происходящие изменения в уровнях вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше и вознаграждения сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, занимающих сопоставимые должности, а также другие изменения, связанные с указанным сопоставлением, включая изменения ставок налогообложения, используемых для пересчета валовых окладов в службе-компараторе в чистые, и соотношения стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, окр. Колумбия.

Решение Комиссии

24. На основе представленной информации Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что величина разницы между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций классов С-1–Д-2 в Нью-Йорке и соответствующим вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне за период с 1 января по 31 декабря 2007 года составит, по оценкам, 113,9. Она также обратила внимание Ассамблеи на то, что средняя величина разницы за последние пять лет (2003–2007 годы) не достигала желательного уровня, которым является медиана — 115, и в настоящее время составляет 112,3.

25. Подробная информация о сопоставлении среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2007 календарный год) приводится в приложении II к настоящему докладу.

В. Шкала базовых/минимальных окладов

26. Концепция шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей 1 июля 1990 года в соответствии с разделом I.N в ее резолюции 44/198. Ставки этой шкалы устанавливаются на основе ставок Общей шкалы, действующей в гражданской службе-компараторе. Шкала периодически корректируется на основе сопоставления чистого базового оклада сотрудников

Организации Объединенных Наций, соответствующего медиане шкалы (ставка для сотрудников класса С-4, ступень VI, имеющих иждивенцев), с соответствующими окладами сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки на эквивалентных должностях (ставка для ступени VI классов ОШ-13 и ОШ-14, вес которых составляет соответственно 33 процента и 67 процентов). Корректировки производятся путем обычного метода консолидации пунктов множителя корректива по месту службы в ставки базовых/минимальных окладов, а именно путем увеличения базового оклада при соразмерном уменьшении множителя корректива по месту службы. Этот метод консолидации с нулевым результатом известен как корректировка на основе принципа неизменности размеров вознаграждения.

27. Хотя такой метод корректировки в целом является нейтральным с точки зрения расходов, связанных с окладами, его применение имеет финансовые последствия в местах службы, где корректив по месту службы является слишком низким для того, чтобы покрыть увеличение базового оклада. В таких местах службы новая шкала базовых окладов служит шкалой минимальных окладов для определения чистого вознаграждения. Однако в 2007 году, как ожидается, не будет таких мест служб, где в результате консолидации корректива по месту службы размер вознаграждения окажется ниже ставок новой шкалы базовых/минимальных окладов, и поэтому в связи с данным вопросом возникновения каких-либо финансовых последствий не прогнозируется.

28. Так как размер выплат при прекращении службы увязан со шкалой базовых/минимальных окладов, повышение ставок шкалы базовых/минимальных окладов ведет к финансовым последствиям. Финансовые последствия для всей системы оцениваются в 348 700 долл. США в год.

29. До 1 января 2007 года аналогичная ситуация существовала и в отношении выплат за мобильность и работу в трудных условиях, однако поскольку вновь введенная в действие система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях теперь не привязана к шкале базовых/минимальных окладов, вопрос о финансовых последствиях этой системы в указанном контексте более не возникает.

Решение Комиссии

30. Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее утвердить введение в действие с 1 января 2008 года шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше, содержащейся в приложении III к настоящему документу. В этой шкале учтена корректировка ставок на 1,97 процента, произведенная путем применения обычного метода консолидации на основе принципа неизменности размеров вознаграждения, который заключается в увеличении базового оклада и соразмерном уменьшении множителя корректива по месту службы.

С. Вопросы коррективов по месту службы

Доклад о работе двадцать девятой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы

31. В соответствии со статьей 11 своего статута КМГС продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этом контексте рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его двадцать девятой сессии.

32. На своей шестьдесят третьей сессии Комиссия просила Комитет провести ряд методологических исследований, касающихся цикла сопоставительных обследований мест службы 2010 года, включая вопрос об упрощении структуры индекса корректива по месту службы путем уменьшения числа базовых рубрик и об использовании методов гедонической регрессии для некоторых высокотехнологичных товаров. Комитет проанализировал также некоторые упрощения в утвержденной методологии, принятой им ранее, в частности расчет двух элементов компонента расходов вне места службы: вес расходов вне места службы и индекс расходов вне места службы. Комиссия просила также Комитет проанализировать методологию оценки разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, а также формулы, используемые для расчета финансовых последствий рекомендаций и решений Комиссии. Хотя эти вопросы непосредственно не связаны с системой коррективов по месту службы и поэтому выходят за пределы обычной сферы охвата работы Комитета, выражалась надежда на то, что общие технические знания членов Комитета помогут Комиссии принять обоснованные решения по стоящим перед ней вопросам.

Обсуждение вопроса Комиссией

33. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов КСР выразил признательность ККВКМС и секретариату КМГС за сделанную ими работу. Он заявил, что представители 12 организаций, секретариата КСР приняли участие в работе сессии ККВКМС и что они полностью одобряют выводы и рекомендации, содержащиеся в рассматриваемом документе. Он обратил внимание Комиссии на три вопроса: индекс расходов вне места службы, распространение опросных анкет для обследования стоимости жизни для цикла 2010 года и наращивание потенциала подразделений, занимающихся вопросами коррективов по месту службы. Он полностью одобрил идею проведения обследования расходов вне места службы и более точного определения фактического характера расходов вне места службы и пообещал всесторонне содействовать в поиске путей обеспечения более широкого участия персонала не только в предлагаемом обследовании расходов вне места службы, но также и в цикле сопоставительных обследований мест службы 2010 года. Он также подчеркнул необходимость укрепления потенциала подразделений, занимающихся вопросами коррективов по месту службы, чтобы быть готовыми к будущему, поскольку эксперты по таким вопросам в большинстве организаций вскоре выйдут на пенсию. Он выразил надежду на то, что в ближайшем будущем будет проведен ряд мероприятий по повышению квалификации в вопросах коррективов по месту службы. Эти предложения нашли решительную поддержку со стороны представителей ассоциаций персонала, которые отметили, что их активное

участие в работе совещаний ККВКМС, иногда за собственный счет, является наглядным свидетельством того, что они уделяют вопросам коррективов по месту службы большое внимание.

34. Разделяя мнения некоторых участников, представитель Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций заявил, что метод гедонической регрессии интересен, но немного сложен для понимания. Вместе с тем участники сессии ККВКМС многое узнали о возможностях применения этого метода и о других смежных вопросах, в частности об использовании в будущем Интернета в качестве источника данных о ценах. Он одобрил включение покупок, совершаемых через Интернет, в предлагаемое обследование расходов вне места службы, отметив, что это будет содействовать решению сложной проблемы точного определения характера расходов вне места службы и приведет к более точной оценке компонента расходов вне места службы в век расширения торговых операций, производимых через Интернет. Он также решительно поддержал предложение КСР/Сети по вопросам людских ресурсов в отношении укрепления в ближайшем будущем потенциала подразделений, занимающихся вопросами коррективов по месту службы, во всех организациях.

35. Члены Комиссии и другие участники просили представить более подробную информацию и разъяснения по ряду представляющих интерес вопросов, некоторые из которых связаны с возможными изменениями в методологии определения корректива по месту службы, о чем говорится в докладе ККВКМС. К удовлетворению всех участников секретариат ответил на все вопросы. В частности, секретариат вновь заявил, что предлагаемые изменения в методологии будут применены только в рамках цикла обследований 2010 года.

36. Комиссия одобрила предлагаемые упрощения в структуре индекса корректива по месту службы путем уменьшения числа базовых рубрик, добавив, что это будет способствовать расширению участия персонала в обследованиях стоимости жизни и обеспечению большего соответствия со структурами индексов, используемых в аналогичных организациях. Комиссия также выразила удовлетворение по поводу моделей оценки расходов, разработанных секретариатом, добавив, что использование этих моделей поможет Комиссии в будущем делать обоснованные рекомендации Генеральной Ассамблее (см. приложения IV и V). Комиссия просила секретариат представить письменное описание обеих моделей для ее архива.

37. Что касается методологии расчета разницы стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, разработанной консалтинговой компанией «Рунцхаймер интернэшнл», то Комиссия отметила, что имеется возможность для улучшения как структуры, так и содержания доклада компании «Рунцхаймер», представляемого Комиссии раз в два года. Кроме того, утверждение Комиссией нынешней методологии не исключает возможности внесения в нее изменений. Однако любые изменения в методологии должны также утверждаться Комиссией.

38. Отвечая на различные вопросы, поднятые Комиссией и другими участниками, секретариат призвал к продолжению и укреплению сотрудничества между секретариатами КСР и КМГС в духе резолюции 61/239, в которой Генеральная Ассамблея настоятельно призвала «руководителей организаций общей системы Организации Объединенных Наций всесторонне поддерживать работу Комиссии, в том числе путем своевременного предоставления последней соот-

ветствующей информации для проводимых ею для общей системы исследований в соответствии с предусмотренными в ее статуте функциями». Точность моделей, используемых Комиссией для выработки рекомендаций для Генеральной Ассамблеи, действительно зависит от качества таких данных. Кроме того, для успешного проведения обследований КМГС, в том числе предлагаемого обследования расходов вне места службы, требуется содействие КСР в планировании и проведении обследований и, в частности, в оказании помощи в обеспечении более широкого участия персонала в обследованиях.

Решение Комиссии

39. Комиссия постановила:

- а) одобрить рекомендации Консультативного комитета в отношении предлагаемых упрощений в структуре индекса корректива по месту службы;
- б) просить секретариат провести обследование расходов вне места службы для определения индекса расходов вне места службы и получения информации о покупках, совершаемых через Интернет;
- в) уполномочить секретариат обсудить с компанией «Рунцхаймер интернэшнл» конкретные предложения по повышению транспарентности и качества содержания представляемых ей раз в два года докладов и отложить введение любых методологических изменений до 2010 года;
- г) одобрить рекомендацию Консультативного комитета использовать модели для оценки расходов, разработанные секретариатом, для расчета финансовых последствий изменений как в шкале базовых окладов сотрудников категории специалистов и выше, так и в системе надбавок за мобильность и за работу в трудных условиях (см. приложения IV и V);
- е) просить секретариат разработать модель для оценки финансовых последствий изменения размеров субсидии на образование и представить ее на ее шестьдесят шестой сессии.

D. Доклад о ходе работы по созданию сети старших руководителей

40. В своей резолюции 59/268 от 23 декабря 2004 года Генеральная Ассамблея просила Комиссию продолжать следить за осуществлением Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций проекта в области укрепления управленческого потенциала и повышения эффективности работы сотрудников руководящего звена и консультировать Генеральную Ассамблею и выносить ей рекомендации в надлежащем порядке. На своей шестьдесят второй сессии Комиссия решила периодически запрашивать через Сеть по вопросам людских ресурсов КСР обновленную информацию о создании сети старших руководителей.

41. На своей шестьдесят пятой сессии Комиссия имела в своем распоряжении доклад о ходе осуществления стратегического плана Сети КСР. Представитель Сети напомнил, что Комиссия была информирована о разработке Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций карты деловых качеств с целью увязать шесть основных деловых качеств кадров сети старших руково-

дителей с существующими описаниями деловых качеств общеорганизационного уровня.

42. Комиссия была информирована о том, что контракт на разработку программы повышения квалификации руководителей был заключен с Роттердамской школой управления Эразмского университета. Предполагается, что осуществление указанной программы начнется в четвертом квартале 2007 года с охватом 50 участников. Генеральный секретарь направит всем руководителям учреждений письма с просьбой представить кандидатов для включения в сеть. Предполагается, что с 2008 года каждое учреждение будет финансировать участие своих собственных сотрудников. Предполагается, что расходы на одного участника составят от 10 000 до 12 000 долл. США.

Обсуждение вопроса Комиссией

43. Комиссия отметила ход создания на данный момент сети старших руководителей и вновь обратилась с просьбой регулярно представлять ей информацию о прогрессе в будущем. Комиссия призвала Сеть по вопросам людских ресурсов КСР привлекать секретариат КМГС к участию в создании сети старших руководителей. Комиссия отметила также, что четыре сотрудника ее секретариата имеют право войти в состав сети старших руководителей. Комиссия проявляет большой интерес к запланированным мероприятиям по созданию сети и просила представить ей конкретную информацию о программах подготовки для новых членов сети старших руководителей, в том числе о программах, предлагаемых Колледжем персонала Организации Объединенных Наций и Роттердамской школой управления Эразмского университета.

Вывод Комиссии

44. Комиссия приняла к сведению представленную Сетью по вопросам людских ресурсов КСР информацию о создании организациями общей системы Организации Объединенных Наций сети старших руководителей.

Глава V

Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе

Обследование наилучших преобладающих условий службы в Лондоне

45. В соответствии с пунктом 1 статьи 12 своего статута Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы для сотрудников категории общего обслуживания в Лондоне, базовой датой которого являлся ноябрь 2006 года. Рекомендуемая шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания организаций общей системы в Лондоне воспроизводится в приложении VI к настоящему докладу.

46. Как видно из рекомендуемой шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания базирующихся в Лондоне организаций, максимальный чистый годовой оклад в рамках этой шкалы (ОО-7/11) составляет 38 602 ф. ст., или 77 204 долл. США по действовавшему на май 2007 года обменному курсу Организации Объединенных Наций в размере 2 долл. США за 1 ф. ст. Эта сумма попадает в диапазон между ставками чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) для ступени III класса С-2 и ступени IV класса С-2 сотрудников категории специалистов, не имеющих иждивенцев. Комиссия выразила мнение о том, что такое совпадение размеров окладов не является причиной для беспокойства.

47. Рекомендуемая шкала окладов превышает действующую шкалу на 1,24 процента. Однако проведение промежуточной корректировки шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания на 3 процента, которое было запланировано на октябрь 2006 года, было отложено до завершения обследования. Поскольку величина увеличения шкалы в результате обследования окладов меньше размера промежуточной корректировки, существующая шкала окладов будет изменена лишь на величину, определенную в результате обследования окладов, т.е. на 1,24 процента, и дополнительная корректировка ставок шкалы с базового месяца обследования (ноября 2006 года) не потребуется.

48. Помимо новой шкалы окладов Комиссия рекомендовала также пересмотренные ставки надбавок на иждивенцев, рассчитанные с учетом налоговых скидок, предусмотренных в законодательстве выплат и выплат, производимых конкретными обследованными работодателями.

49. Финансовые последствия корректировки шкалы и пересмотра ставок надбавок на иждивенцев составляют, по расчетам, 69 000 ф. ст. в год, или приблизительно 137 000 долл. США.

Глава VI

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

А. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот

1. Наблюдение за ходом проведения экспериментального исследования, посвященного применению широких диапазонов/поощрению за вклад (доклад о ходе работы)

50. Комиссии известно, что ряд трудностей, с которыми столкнулись организации-добровольцы, замедлил ход реализации экспериментального проекта. Поэтому на шестьдесят пятой сессии Комиссии представителям организаций-добровольцев было предложено принять участие в открытом обсуждении с Комиссией прогресса, достигнутого их организациями на данный момент, и проблем, которыми они хотели бы поделиться, исходя из опыта реализации экспериментального проекта в их организациях.

51. В ходе этого открытого обсуждения были четко выделены различия в результатах, которых смогли по отдельности достичь пять организаций-добровольцев. Оценка и анализ их опыта помогут Комиссии выбрать подходящий альтернативный вариант действий.

Решение Комиссии

52. Комиссия постановила просить свой секретариат провести всеобъемлющую оценку проекта проведения экспериментального исследования, посвященного применению широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы, в пяти организациях-добровольцах, с упором на практические уроки, и доложить Комиссии о ее результатах на ее шестьдесят шестой сессии, с тем чтобы она могла принять обоснованное решение по этому исследованию.

53. Комиссия просила также секретариат собрать информацию о передовых методах учета высоких показателей в работе и поощрения за них, применяемых в национальных гражданских службах и других международных организациях.

2. Модернизация и упрощение системы надбавок

i) Все материальные права, связанные с отпусками

54. Комиссия имела в своем распоряжении подготовленный КСР/СЛР и секретариатом КМГС документ, в котором основное внимание уделялось трем категориям отпусков: а) ежегодному отпуску; б) отпуску по болезни, включая отпуск по семейным обстоятельствам; и с) специальному отпуску с сохранением и без сохранения содержания, отпуску в связи со службой в периферийных местах. Кроме того, были представлены информация о практике предоставления отпусков в Федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, в некоторых международных организациях, не входящих в общую систему, и отдельных государствах-членах, а также данные о продолжительности рабочего времени в различных местах службы.

Обсуждение вопроса Комиссией

55. Комиссия напомнила о том, что ее прежние руководящие принципы позволяли организациям применять гибкий подход в вопросах предоставления отпусков определенных видов. В этой связи, несмотря на то, что в соответствии с руководящими принципами Комиссии, регулирующими предоставление отпуска для отца, предусматривается, что продолжительность такого отпуска должна составлять не более четырех недель, а в исключительных обстоятельствах — не более восьми недель, организации применяли эти руководящие принципы с учетом их функциональных потребностей, при этом некоторые из них предпочитали предоставлять отцам отпуск продолжительностью четыре недели, а другие организации — продолжительностью всего лишь три дня.

56. Комиссия признала, что все материальные права, связанные с отпусками, — это та сфера, в которой ей следует сосредоточить свое внимание на вопросах, имеющих важное значение для обеспечения скоординированного и эффективного функционирования общей системы, в частности, вопросах, касающихся ежегодных отпусков, отпусков на родину и отпусков по болезни; при этом было бы целесообразно применять гибкий подход с учетом различных оперативных задач организаций в том, что касается других категорий отпусков. Общая позиция Комиссии заключается в том, что с учетом предоставления полной свободы действий в этой области организациям и КМГС необходимо наладить взаимодействие, а с ее Председателем необходимо проводить консультации в тех случаях, когда рассматриваются соответствующие изменения, с тем чтобы можно было удостовериться в целесообразности внедрения их в рамках общей системы.

Решение Комиссии

57. Комиссия постановила, что в рамках возложенных на нее функций по обеспечению координации и регулирования в сфере материальных прав, связанных с отпусками, она должна сосредоточить свое внимание на обеспечении применения последовательной политики в рамках общей системы в отношении тех аспектов, которые имеют важное значение для сохранения практики скоординированного стимулирования набора кадров, содействующей мобильности персонала и обеспечению схожих условий службы в организациях, в которых действует одинаковый порядок распределения персонала. Области концентрации внимания будут включать вопросы, касающиеся ежегодных отпусков, отпусков на родину и отпусков по болезни, но при этом они не будут ограничиваться этими вопросами.

58. Учитывая руководящие принципы, разработанные КМГС по другим материальным правам, связанным с отпусками, организации должны применять гибкий подход при рассмотрении этих вопросов в свете последних тенденций и передовых методов работы по обеспечению сбалансированного сочетания трудовой деятельности и личной жизни, а также в области здравоохранения и других областях. В процессе рассмотрения таких вопросов организации должны консультироваться с Председателем Комиссии.

59. КМГС настоятельно предлагает организациям более активно взаимодействовать с Комиссией в отслеживании передовой практики и изменений в сфере материальных прав, связанных с отпусками, и своевременно обмениваться такой информацией с Комиссией. Со своей стороны Комиссия будет

по-прежнему информировать организации о практике, сложившейся в рамках общей системы.

ii) Поощрение за знание языков

60. В документе секретариата КМГС по вопросу поощрения за знание языков отмечалось несовпадение подходов организаций общей системы к учету знания языков и поощрению многоязычности. Несмотря на указанные различия, все организации были удовлетворены существующими механизмами, которые они рассматривали как эффективный комплекс инструментов повышения эффективности деятельности организаций с учетом конкретных оперативных потребностей, различающихся в разных организациях.

61. Комиссии было предложено при рассмотрении этого вопроса решить, существует ли необходимость в унификации используемых организациями различных практических методов, и если да, то как эти методы следует унифицировать.

Обсуждение вопроса Комиссией

62. Комиссия отметила, что хотя все организации в своей политике поддерживают и поощряют принципы многоязычия, они используют для достижения этой цели разные подходы. В большинстве случаев эти подходы существуют уже несколько десятилетий и варьируются от частичного покрытия расходов персонала на изучение языков до использования систем учета знания языков (выплата надбавок за знание языков сотрудникам категории общего обслуживания и поощрение за знание языков сотрудников категории специалистов), причем ряд организаций выдвигают требование знания не менее двух языков в качестве одного из обязательных условий найма. По мнению как организаций, так и сотрудников, такая гибкость является удовлетворительной и необходима для выполнения различающихся у разных организаций оперативных мандатов.

63. Комиссия сочла, что указанные различные подходы позволяют эффективно удовлетворять различающиеся оперативные потребности разных организаций в языковой сфере. В этой связи она напредила о том, что Генеральная Ассамблея, неоднократно подтверждая свою приверженность многоязычию, допускала возможность проявления гибкости при выборе конкретного инструментария для достижения этой цели, в частности оставляла на усмотрение организаций и их руководящих органов решение вопроса о том, как наилучшим образом обеспечить удовлетворение их потребностей: благодаря использованию механизма поощрения за знание языков или иными способами. Поэтому Комиссия пришла к выводу, что существующее разнообразие инструментов поощрения многоязычия, имеющихся в распоряжении организаций общей системы, следует сохранить. В то же время Комиссия достигла договоренности в отношении общих руководящих принципов, которым должны следовать организации при рассмотрении вопроса о внедрении, пересмотре или модернизации отдельных элементов системы учета знания языков. Эти руководящие принципы изложены в пункте 65(с) ниже.

64. Наконец, что касается непосредственно поощрения за знание языков сотрудников категории специалистов, Комиссия, высказавшись за сохранение существующего положения, признала, что некоторые из параметров этой сис-

темы, возможно, необходимо будет пересмотреть на более позднем этапе, в частности в случае внесения изменений в систему окладов, предусматривающую наличие ступеней, на базе которой построена система поощрения, в результате пересмотра системы вознаграждения, пособий и льгот.

Решение Комиссии

65. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее следующее:

а) традиционно предоставляемые организациям возможности использования гибкого подхода к применению систем учета знания языков и другого инструментария для поощрения многоязычия в общей системе Организации Объединенных Наций позволяют им эффективно удовлетворять свои различные оперативные потребности, и поэтому такую практику следует сохранить;

б) следует призвать организации продолжать — с учетом их практических потребностей и бюджетных соображений — предпринимать усилия по поощрению использования дополнительных иностранных языков в характерных для международной гражданской службы условиях многообразия культур и для достижения их оперативных целей;

с) при анализе или разработке программ повышения эффективности деятельности организаций посредством многоязычия организации должны — когда это представляется целесообразным и желательным — учитывать следующие общие руководящие принципы:

i) в тех случаях, когда это требуется для выполнения оперативного мандата, следует включать в объявления о вакансиях в качестве одного из квалификационных требований знание более чем одного официального языка организации;

ii) знание и использование дополнительных языков следует учитывать при развитии карьеры и продвижении сотрудников по службе;

iii) в тех случаях, когда используется система выплаты надбавки за знание языков или поощрения за знание языков, должен существовать механизм проверки знания языков, конкретная форма которого определялась бы оперативными потребностями и бюджетными соображениями; такой механизм мог бы существовать в форме периодической переэкзаменовки или удостоверения или контролирования использования языков в рамках системы служебной аттестации;

iv) можно было бы рассмотреть возможность бесплатного изучения сотрудниками и членами их семей официальных и других языков, когда это может повысить эффективность деятельности организации (например, облегчить мобильность);

v) в тех случаях, когда знание языков является одним из требований, предъявляемых при трудоустройстве или мобильности, организация должна полностью покрывать расходы на изучение языков; в других случаях можно было бы рассмотреть возможность частичного покрытия расходов;

vi) поощрение за знание языков или надбавка за знание языков не должны применяться в связи с использованием родного языка и в отношении сотрудников, занимающих языковые должности;

vii) можно было бы рассмотреть возможность замены поощрения или надбавки за знание языков бесплатной или частично оплаченной подготовкой;

viii) в тех случаях, когда предполагается использовать механизмы материального поощрения за знание языков, особое внимание должно уделяться стимулированию практического применения и использования языков в интересах повышения эффективности деятельности организации.

iii) Субсидия на образование: обзор методологии определения размера субсидии

66. Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что она будет продолжать обзор методологии определения размера субсидии на образование и намерена представить доклад с изложением результатов этого обзора на шестьдесят третьей сессии Ассамблеи.

Глава VII

Методы работы КМГС

А. Усиление роли и улучшение функционирования Комиссии

67. Перед самым началом своей шестьдесят пятой сессии члены Комиссии и ее секретариата провели неофициальное выездное совещание для рассмотрения путей дальнейшего укрепления Комиссии и максимально возможного повышения ее способности оказывать поддержку Генеральной Ассамблее в руководстве общей системой. Комиссия стремится быть более инициативной посредством улучшения взаимоотношений со своими партнерами и сосредоточения основного внимания на стратегическом планировании. Она проанализировала также возможные пути улучшения своего функционирования путем рационализации методов работы, более эффективного использования имеющихся ресурсов и сокращения объема и облегчения понимания докладов, представляемых ею Генеральной Ассамблее. Она далее обязалась более своевременно отвечать на просьбы Генеральной Ассамблеи.

68. Была единодушно высказана полная приверженность делу преобразований, и был определен ряд важных целей, а именно:

- а) уточнить роль Комиссии в качестве регулирующего и координационного органа в рамках ее статута, признавая необходимость обеспечения согласованности и гибкости общей системы;
- б) развивать и/или укреплять ее функции в области:
 - i) стратегического планирования работы Комиссии;
 - ii) разработки политики и выработки директивных рекомендаций;
 - iii) координации работы с заинтересованными сторонами;
 - iv) обеспечения контроля/соблюдения нормативных требований;
 - v) осуществления регулирования;
- с) упорядочить и упростить существующий порядок работы для достижения этих целей без увеличения имеющегося объема ресурсов;
- д) разработать план действий, нацеленный на формирование более эффективной, действенной и стратегической Комиссии путем:
 - i) создания более надежной базы данных о персонале для целей анализа и принятия решений посредством использования систем общеорганизационного планирования ресурсов и улучшения обмена информацией и данными между Комиссией и организациями общей системы;
 - ii) ведения учета передовых методов, применяемых как в рамках общей системы, так и за ее пределами.

69. Комиссия уделяет приоритетное внимание вопросам, имеющим большое значение для организаций и для будущего общей системы. Она обязалась также улучшать координацию со всеми заинтересованными в ее работе сторонами для обеспечения более согласованного и эффективного управления людскими ресурсами во всей общей системе.

70. Комиссия разработала план действий (см. приложение VII), направленный на упорядочение и упрощение существующего порядка работы и достижение целей, изложенных в пункте 68 выше.

71. Была достигнута договоренность в отношении того, что оптимальное использование времени работы Комиссии будет обеспечиваться путем:

а) продолжения выполнения существующей договоренности посвящать обсуждению наиболее важных видов деятельности десять недель работы членов Комиссии в течение двух лет;

б) сокращения периода официальных заседаний (например, до двух недель);

в) расширения использования неофициальных заседаний, целевых групп, неофициальных выездных совещаний и т.д.

72. В течение следующих 24 месяцев Комиссия, действуя в тесном сотрудничестве со своими партнерами, будет осуществлять реформы, по которым она приняла решение, и будет ежегодно проводить оценки достигнутого прогресса.

В. Встреча с представителями базирующихся в Женеве организаций

73. В рамках усилий по укреплению партнерских отношений с заинтересованными в ее работе сторонами Комиссия перед началом шестидесятой пятой сессии провела специальную встречу с представителями базирующихся в Женеве организаций, в которой приняли участие представители административных руководителей Международной организации труда, Международного союза электросвязи, Объединенной программы Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, Всемирной организации здравоохранения, Всемирной организации интеллектуальной собственности и ВМО.

74. В ходе этой встречи основное внимание было сосредоточено на определении вопросов, которые имеют большое стратегическое значение для большинства или всех организаций и в решении которых КМГС могла бы играть особо важную роль. Такие вопросы включают, в частности, систему контрактов, мобильность и ротацию, условия службы на местах и упрощение системы вознаграждения, пособий и льгот. Были обсуждены также пути расширения взаимодействия Комиссии с организациями. В этом контексте участники выразили мнение о целесообразности поощрения участия КМГС в заседаниях КСР и Комитета высокого уровня по вопросам управления КСР, а также в сессиях руководящих органов отдельных организаций.

75. Представители организаций приветствовали данную инициативу Комиссии содействовать развитию прямого и открытого диалога с административными руководителями. Со своей стороны, Председатель КМГС отметил готовность Комиссии продолжать совершенствовать и расширять каналы связи с организациями.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2008–2009 годы

I. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов.
2. Разница в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов:
 - a) ежегодное наблюдение за изменением разницы;
 - b) исследования для установления эквивалентных классов в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов.
3. Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях: обзор функционирования пересмотренной системы.
4. Выплата за работу в опасных условиях: обзор размера выплаты.
5. Надбавки на детей и иждивенцев второй ступени:
 - a) обзор методологии;
 - b) обзор размера надбавок.
6. Выплаты при прекращении службы.
7. Ставки шкал окладов для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и сотрудников, имеющих иждивенцев.
8. Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС):
 - a) доклад о работе тридцатой сессии ККВКМС;
 - b) повестка дня тридцать первой сессии ККВКМС;
 - c) доклад о работе тридцать первой сессии ККВКМС;
 - d) повестка дня тридцать второй сессии ККВКМС.
9. Оценка внедрения нового Эталона оценки должностей категории специалистов и выше.
10. Доклад о ходе работы по созданию сети старших руководителей.

II. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий

1. Обследования наилучших преобладающих условий службы в:
 - a) Женеве;
 - b) Вене.

2. Обзор методологий проведения обследований окладов для категории общего обслуживания.
3. Соображения, касающиеся пересмотра норм оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий.

III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

1. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот: оценка результатов экспериментального исследования, посвященного применению вознаграждения с учетом выполнения работы/широких диапазонов.
2. Стандарты поведения для международной гражданской службы.
3. Мобильность.
4. Управление служебной деятельностью и оценка работы.
5. Обзор системы контрактов, включая назначения на ограниченный срок.
6. Субсидия на образование:
 - a) обзор методологии;
 - b) обзор размера субсидии.
7. Обследование, посвященное гендерному балансу в общей системе Организации Объединенных Наций, и доклад по этому вопросу.

IV. Условия службы на местах

1. Обследование условий службы и вознаграждения/материальных прав национальных сотрудников-специалистов.
2. Эффективность и действенность мер по обеспечению найма и удержания персонала в местах службы с трудными условиями.

V. Отчетность и контроль

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе организациями общей системы Организации Объединенных Наций.
3. Оценка хода осуществления Плана действий по усилению роли и улучшению функционирования Комиссии.
4. Согласование бюджета со стратегическими планами.

Приложение II

Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2007 календарный год)

Класс	Размеры чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Вашингтон, округ Колумбия, Соединенные Штаты = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Веса для расчета общего соотношения ^c
	Организация Объединенных Наций ^a	Гражданская служба Соединенных Штатов			
C-1	62 494	47 322	132,1	115,3	0,6
C-2	81 286	62 496	130,1	113,5	8,4
C-3	100 579	77 288	130,1	113,5	22,1
C-4	121 506	93 097	130,5	113,9	31,7
C-5	142 754	109 205	130,7	114,0	25,8
D-1	164 271	125 182	131,2	114,5	8,8
D-2	175 546	131 723	133,3	116,3	2,7
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					130,6
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					114,6
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					113,9

^a Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 59,9 для восьми месяцев и множителя 64,8 для четырех месяцев (на основе шкалы окладов, введенной с 1 января 2007 года).

^b Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики КСР по состоянию на 31 декабря 2005 года.

^c Эти веса соответствуют числу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов C-1–D-2, включительно, работавших в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 2005 года.

Приложение III

Рекомендуемая шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала (для введения в действие с 1 января 2008 года) (В долл. США)

Уровень должности		Ступени														
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
ЗГС	Валовой оклад	189 929														
	Чистый оклад, И	136 454														
	Чистый оклад, О	122 802														
ПГС	Валовой оклад	172 546														
	Чистый оклад, И	125 155														
	Чистый оклад, О	113 332														
Д-2	Валовой оклад	141 524	144 528	147 534	150 566	153 709	156 854									
	Чистый оклад, И	104 736	106 779	108 823	110 868	112 911	114 955									
	Чистый оклад, О	96 219	97 944	99 663	101 375	103 084	104 784									
Д-1	Валовой оклад	129 304	131 944	134 579	137 219	139 859	142 496	145 135	147 775	150 431						
	Чистый оклад, И	96 427	98 222	100 014	101 809	103 604	105 397	107 192	108 987	110 780						
	Чистый оклад, О	89 129	90 689	92 245	93 797	95 346	96 892	98 432	99 971	101 505						
С-5	Валовой оклад	106 907	109 153	111 399	113 641	115 888	118 131	120 378	122 622	124 868	127 112	129 356	131 601	133 847		
	Чистый оклад, И	81 197	82 724	84 251	85 776	87 304	88 829	90 357	91 883	93 410	94 936	96 462	97 989	99 516		
	Чистый оклад, О	75 432	76 789	78 141	79 493	80 842	82 187	83 532	84 873	86 213	87 550	88 885	90 216	91 547		
С-4	Валовой оклад	87 790	89 836	91 882	93 926	95 974	98 019	100 071	102 235	104 403	106 566	108 734	110 899	113 066	115 232	117 400
	Чистый оклад, И	67 709	69 182	70 655	72 127	73 601	75 074	76 548	78 020	79 494	80 965	82 439	83 911	85 385	86 858	88 332
	Чистый оклад, О	63 052	64 394	65 734	67 071	68 408	69 744	71 079	72 411	73 742	75 073	76 401	77 729	79 056	80 381	81 705
С-3	Валовой оклад	71,729	73 622	75 518	77 410	79 306	81 197	83 090	84 986	86 881	88 774	90 669	92 560	94 457	96 349	98 242
	Чистый оклад, И	56 145	57 508	58 873	60 235	61 600	62 962	64 325	65 690	67 054	68 417	69 782	71 143	72 509	73 871	75 234
	Чистый оклад, О	52 408	53 662	54 918	56 171	57 427	58 679	59 932	61 188	62 440	63 694	64 944	66 195	67 443	68 693	69 943
С-2	Валовой оклад	58 401	60 097	61 790	63 485	65 179	66 871	68 567	70 257	71 953	73 649	75 340	77 038			
	Чистый оклад, И	46 549	47 770	48 989	50 209	51 429	52 647	53 868	55 085	56 306	57 527	58 745	59 967			
	Чистый оклад, О	43 662	44 769	45 872	46 978	48 082	49 188	50 312	51 432	52 557	53 679	54 799	55 924			
С-1	Валовой оклад	45 493	46 942	48 386	49 836	51 440	53 068	54 699	56 326	57 951	59 581					
	Чистый оклад, И	36 849	38 023	39 193	40 367	41 537	42 709	43 883	45 055	46 225	47 398					
	Чистый оклад, О	34 760	35 840	36 921	38 001	39 080	40 159	41 240	42 307	43 369	44 431					

Примечание: И = ставки для сотрудников, имеющих на иждивении супруга или ребенка.

О = ставки для сотрудников, не имеющих на иждивении ни супруга, ни ребенка.

Приложение IV

Модель для оценки финансовых последствий изменений в шкале базовых окладов

1. Секретариат разработал и испытал модель для оценки финансовых последствий изменений в шкалах базовых/минимальных окладов. В этой модели в качестве исходной информации используются следующие данные:

а) статистические данные о персонале, представленные КСР (данные о классе должности, ступени и наличии иждивенцев для сотрудников категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций);

б) шкалы окладов (существующая и предлагаемая) для сотрудников категории специалистов и выше;

с) последние данные о классах коррективов для всех мест службы.

2. В модели используется вычислитель чистых окладов, который применяется в базе данных КСР в отношении всех сотрудников категории специалистов и выше. Затем расходы указываются в матричной таблице (с разбивкой по местам службы и организациям). Общая сумма расходов для Организации рассчитывается с помощью расходов по уровням сотрудников для всех сотрудников, включенных в базу данных КСР.

3. Эта модель очень гибкая и может легко изменяться для расчета финансовых последствий для многочисленных сложных сценариев, таких, как:

а) пропорциональное повышение ставок шкалы базовых/минимальных окладов;

б) непропорциональное повышение ставок шкалы базовых/минимальных окладов; и/или

с) изменение классов корректива по месту службы в разных местах службы.

Приложение V

Модель для оценки финансовых последствий изменений в системе надбавок за мобильность и работу в трудных условиях

1. Секретариат разработал и проверил модель для оценки финансовых последствий изменений в системе надбавок за мобильность и работу в трудных условиях. В этой модели в качестве исходной информации используются следующие данные:

а) статистические данные о составе персонала с разбивкой по местам службы, представленные КСР (данные о классе должности, наличии иждивенцев, числе назначений, элементе выплат в связи с неполным переездом и материальных правах);

б) матричные таблицы фиксированных сумм выплат за мобильность и работу в трудных условиях и элементов выплат в связи с неполным переездом (существующих и предлагаемых);

в) последние данные о распределении мест службы по категориям трудности условий.

2. В модели используется вычислитель для расчета элементов выплат за работу в трудных условиях, мобильность и в связи с неполным переездом, который применяется в базе данных КСР в отношении всех имеющих право на их получение сотрудников. Общая сумма расходов приводится по каждому элементу и может быть разбита по местам службы и организациям.

Приложение VI

Рекомендуемая шкала чистых годовых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Лондоне

Дата введения в действие: октябрь 2006 года
(В фунтах стерлингов)

Разряд	Степень										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11*
O-7	27 582	28 684	29 786	30 888	31 990	33 092	34 194	35 296	36 398	37 500	38 602
O-6	24 627	25 612	26 597	27 582	28 567	29 552	30 537	31 522	32 507	33 492	34 477
O-5	21 985	22 864	23 743	24 622	25 501	26 380	27 259	28 138	29 017	29 896	30 775
O-4	19 630	20 413	21 196	21 979	22 762	23 545	24 328	25 111	25 894	26 677	27 460
O-3	17 528	18 228	18 928	19 628	20 328	21 028	21 728	22 428	23 128	23 828	24 528
O-2	15 651	16 277	16 903	17 529	18 155	18 781	19 407	20 033	20 659	21 285	21 911
O-1	13 972	14 534	15 096	15 658	16 220	16 782	17 344	17 906	18 468	19 030	19 592

* Степень за выслугу лет.

Приложение VII

План действий по усилению роли и улучшению функционирования Комиссии по международной гражданской службе

Часть I. Общий консенсус

1. Уточнить роль КМГС в качестве регулирующего и координационного органа в рамках существующего статута, учитывая, что общая система требует согласованности и гибкости.
2. Расширить и/или усилить роль КМГС в:
 - a) стратегическом планировании;
 - b) выработке политики;
 - c) координации;
 - d) обеспечении контроля и соблюдения;
 - e) регулировании.
3. Разработать план действий для формирования эффективной и стратегической КМГС.
4. Упорядочить и упростить существующий порядок работы для достижения этих целей.

Часть II. Функции

A. Функция стратегического планирования

1. Развивать функцию стратегического планирования с целью создания Комиссии более благоприятных условий для инициативной работы, для определения основной направленности деятельности, определения многолетних приоритетов и укрепления партнерских отношений с участвующими организациями и представителями персонала в общей системе.
2. Осуществление стратегического планирования будет способствовать обеспечению более эффективной координации путем определения основной направленности деятельности, установления сроков и содействия участию всех партнеров в работе.
3. Уделять первоочередное внимание вопросам, имеющим большое значение для организаций и для будущего общей системы, таким, как:
 - a) меры по содействию повышению производительности и эффективности:
 - i) управление служебной деятельностью;
 - ii) мобильность;

b) модернизация и упрощение системы.

Ответственные: Председатель и заместитель Председателя
в консультации с членами Комиссии

Срок исполнения: постоянно

В. Директивная функция

1. Развить со временем директивный потенциал КМГС, признавая, что это может быть достигнуто только постепенно.
2. Обеспечить согласованность политики во всей общей системе.
3. Перераспределить внутренние ресурсы, по мере необходимости, принять подход, предусматривающий укрепление партнерских отношений с организациями в рамках общей системы и за ее пределами, вести поиск передовых методов и выполнять взятое обязательство получать более качественные статистические данные о людских ресурсах и своевременно распространять информацию.

Ответственный: Исполнительный секретарь

Срок исполнения: постоянно

С. Координационная функция

1. Усилить роль КМГС в объединении всех участников общей системы.
2. Обеспечивать проведение более активных консультаций организации общей системы и других структур Организации Объединенных Наций с КМГС с целью повышения эффективности работы КМГС.

Ответственные: Председатель, заместитель Председателя
и Исполнительный секретарь

Срок исполнения: постоянно

Д. Функции контроля, отчетности и обеспечения соблюдения

1. Признавая, что контроль посредством опросных анкет не дает удовлетворительные результаты, изучать новые взаимовыгодные подходы, обеспечивающие взаимную обратную связь в интерактивном процессе.
2. Использовать контроль за соблюдением нормативных требований с целью усиления роли КМГС в области стратегического планирования.

Ответственный: Исполнительный секретарь

Срок исполнения: постоянно

Е. Регулирующая функция

Некоторые области деятельности, в которых выявлена возможность для улучшения работы:

1. Используя функцию контроля для выявления аспектов, вызывающих разночтения в осуществлении решений КМГС, время от времени готовить

руководящие указания по вопросам толкования для участвующих организаций.

2. Провести обзор справочника КМГС в целях содействия проведению хронологического исследования по ключевым решениям и рекомендациям.
3. Обеспечить, чтобы решения КМГС и впредь принимались с учетом целесообразности осуществления и стоимости.

Ответственный: Исполнительный секретарь

Срок исполнения: постоянно

Часть III. Приоритеты

1. Использование целевых групп для содействия Комиссии в ее работе и стратегического плана в целях:

- совершенствования работы Комиссии
- формирования консенсуса
- ускорения процесса принятия решения

<i>Мера</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Установленный срок</i>
1.1 Разработать и распространить предложение в отношении методов достижения вышеизложенных целей	Исполнительный секретарь	Сентябрь 2007 года
1.2 Утверждение предложения	Члены Комиссии	Декабрь 2007 года

2. Оптимальное использование времени работы Комиссии:

- продолжать выполнять существующую договоренность посвящать обсуждению наиболее важных видов деятельности 10 недель работы членов Комиссии в течение 2 лет
- сократить период официальных заседаний (например, до двух недель)
- шире использовать неофициальные заседания, целевые группы и неофициальные выездные совещания

<i>Мера</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Установленный срок</i>
2.1 Разработать методы достижения вышеизложенных целей	Председатель и заместитель Председателя	После шестьдесят пятой сессии
2.2 Утверждение методов	Члены Комиссии	После шестьдесят пятой сессии

3. Определить пути и средства для ускорения принятия решений, в том числе для своевременной подготовки ответов на срочные просьбы Генеральной Ассамблеи и руководящих органов организации общей системы

<i>Мера</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Установленный срок</i>
3.1 Разработать процедуры и руководящие принципы (например, использование электронной почты, разделов чата, использование приложений по тем или иным пунктам повестки дня без их обсуждения)	Исполнительный секретарь	Сентябрь 2007 года
3.2 Утверждение процедур и руководящих принципов	Члены Комиссии	Декабрь 2007 года

4. Непрерывно изучать новые подходы к представлению годовой отчетности, с тем чтобы она была нацелена на адресную аудиторию, и облегчить понимание документов

<i>Мера</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Установленный срок</i>
4.1 Непрерывно изучать новые подходы к представлению годовой отчетности, с тем чтобы она была нацелена на адресную аудиторию, и облегчить понимание документов	Исполнительный секретарь	Постоянно

5. Улучшить связь с государствами-членами

<i>Мера</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Установленный срок</i>
5.1 Улучшить связь с государствами-членами	Председатель и заместитель Председателя	Постоянно

6. Улучшить связь и координацию

<i>Мера</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Установленный срок</i>
6.1 Улучшить связь между членами Комиссии и Председателем, заместителем Председателя и Секретариатом	Председатель, заместитель Председателя и Исполнительный секретарь	Постоянно
6.2 Улучшить горизонтальную связь и координацию в секретариате	Исполнительный секретарь	Постоянно

7. Нарастивать потенциал секретариата

<i>Мера</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Установленный срок</i>
7.1 Расширять возможности развития карьеры и профессиональной подготовки, разрабатывать новые системы и процедуры работы (в том числе для информационных технологий) в секретариате	Исполнительный секретарь	Постоянно

8. Уточнить распределение обязанностей между Председателем и заместителем Председателя

<i>Мера</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Установленный срок</i>
8.1 Уточнить распределение обязанностей между Председателем и заместителем Председателя	Председатель и заместитель Председателя	Октябрь 2007 года

9. Периодически представлять отчеты об осуществлении настоящего плана действий (части I–III)

<i>Мера</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Установленный срок</i>
9.1 Ежеквартальные отчеты	Исполнительный секретарь	Ежеквартально, начиная с декабря 2007 года

10. Оценивать ход осуществления настоящего плана действий в целом (части I–III)

<i>Мера</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Установленный срок</i>
10.1 Подготовка доклада об оценке	Председатель и заместитель Председателя	К шестьдесят седьмой сессии
10.2 Оценка прогресса и возможная корректировка плана	Члены Комиссии	Ежегодно, начиная с шестьдесят седьмой сессии

07-45574 (R) 300807 040907

